

INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #18 | czerwiec 2008 |

Warszawa: Nie będziemy elastyczni!

250-300 osób wzięło udział w demonstracji pierwszomajowej organizowanej przez środowiska anarchistyczne, syndykalistyczne i zielonych (Lewicową Alternatywę, Warszawską Grupę Anarchistyczną, OZZ Inicjatywę Pracowniczą, Stowarzyszenie „Wolność - Równość - Solidarność" i Zielonych 2004).



Demonstracja 1 maja 2008 | Warszawa

Pochód odbył się pod hasłami sprzeciwu wobec nadużywania elastycznych form zatrudnienia takich jak umowy cywilnoprawne, sprzeciwu wobec represji w miejscu pracy oraz wobec planów antyspołecznych zmian w Kodeksie Pracy. Demonstrujący ruszyli niosąc na czele transparent „Nie będziemy elastyczni" oraz „Praca czasowa, dyskryminacja stała".

Pod Ministerstwem Pracy, które mijał pochód, grupa anarchofeministyczna zorganizowała happening. Demonstracja zatrzymała się również pod Państwową Inspekcją Pracy. Jakub Gawlikowski (Związek Syndykalistów Polski) opowiedział o swoim zwolnieniu za próbę założenia związku zawodowego. Przedstawiciel Zielonych 2004 mówił o tym jak prawa pracownicze są łamane, a PIP nie podejmuje działań w celu karania nieuczciwych pracodawców.

Kolejnym miejscem, w którym zatrzymał się pochód było przedstawicielstwo agencji pracy tymczasowej Manpower. Michał Wojewódzki z LA opowiedział o tym jak działają agencje pracy czasowej, a także o swoich doświadczeniach związanych z pracą za ich pośrednictwem. Piotr Krzyżaniak z Inicjatywy Pracowniczej opowiedział o swoich doświadczeniach pracy w Tesco i Auchan, gdzie pracują przedstawiciele różnych agencji pracy tymczasowej. Jacek Rosołowski z Inicjatywy Pracowniczej przekonywał, że warto walczyć o swe prawa i zrzeszać się w związkach zawodowych. Oboje ww. członków IP zostało zwolnionych za zaangażowanie w organizację związku zawodowego.

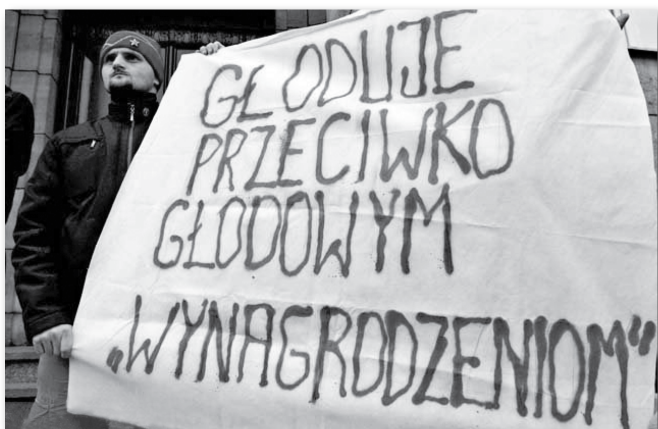
Demonstracja zakończyła się pod siedzibą Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Nie przychodzimy tu negocjować, ale walczyć o nasze prawa, bo nie negocjuje się z pijawkami takimi jak pracodawcy zrzeszeni w PKPP Lewiatan – powiedział Piotr Ciszewski z LA. Do organizowania się i walki z pracodawcami i ich propozycjami zmian w kodeksie pracy zachęcał Jarosław Urbański z Inicjatywy Pracowniczej.

Także w innych krajach odbyły się manifestacje pierwszomajowe organizowane przez anarchosyndykalistyczne związki zawodowe. W Hiszpanii w zorganizowanych przez GCT i inne organizacje demonstracjach więziło udział łącznie kilkanaście tysięcy osób, np. w Madrycie demonstrowało 500, w Barcelonie 1000, a w Sewilli 3000 osób. Demonstracje organizowane były także przez CNT we Francji i SAC w Szwecji. W Paryżu w demonstracji udział wzięło ponad 2000 osób z zaprzyjaźnionego z IP związku zawodowego CNT. ■

Gdańsk: Głoduję bo nie dojadam

22 lutego przed siedzibą dyrekcji Poczty Polskiej w Gdańsku odbyła się pikieta listonoszy. Organizatorem akcji był OZZ Inicjatywa Pracownicza. W pikiecie wzięli udział Młodzi Socjaliści, a całe wydarzenia oprawiły bojowe dźwięki Rhythms of Resistance Trójmiasto. Nikt z dyrekcji gdańskiego oddziału Poczty Polskiej nie wyszedł do protestujących, ale w zamian została wezwana policja.

Protestujący domagali się podwyżek płac oraz uznania przez dyrekcję legalności związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Od 19 lutego trzech listonoszy z OZZ Inicjatywa Pracownicza, wśród nich Bartosz Kantorczyk, prowadziło głodówkę pod hasłem „Głoduję, bo nie dojadam". Każdy z nich odmawiał przyjmowania posiłków, ale jednocześnie wciąż pracował doręczając listy.



Bartosz Kantorczyk | Gdańsk

Od 31.01.2008 r. Komisja Zakładowa OZZ IP jest w sporze zbiorowym z Dyrekcją Generalną Poczty Polskiej. Domagamy się przede wszystkim podniesienia najniższego wynagrodzenia z 1,1-1,3 tys. zł. netto do 2 tys. zł. netto. Żądamy również pilnego zrealizowania porozumienia postrajkowego z dnia 13.12.2006 oraz natychmiastowego zaprzestania dyskryminacji naszych działaczy związkowych i dalszego utrudniania działalności związkowej Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Poczcie Polskiej w strukturach firmy. Żądamy między innymi bezwzględnego przestrzegania Kodeksu Pracy i Regulaminu Pracy ze szczególnym naciskiem na: równe wynagrodzenia za taką samą pracę, lub pracę o jednakowej wartości; rzetelne ewidencjowanie czasu pracy (żądamy wprowadzenia kart zegarowych lub innych czytników zapisujących godziny pracy pracowników); zasadność wypracowywania godzin nadliczbowych; bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapobieganie chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. Kierownictwo firmy, tak jak się spodziewaliśmy, nie uznało naszego sporu, tak jak nadal bezprawnie nie uznaje istnienia naszej Komisji Zakładowej w strukturach Poczty Polskiej. *(BK)* ■

Komentarz: Inicjatywa należy do nas



Poczta Polska nie uznaje sporu zbiorowego wszczętego przez Inicjatywę Pracowniczą. Wobec powyższego obecnie każdy ewentualny protest jesteśmy w stanie wziąć na swoje barki, bo przy pełnej legalności naszych poczynań, możemy strajkować poza procedurami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie mamy w żaden sposób skrępowanych rąk, jak inne organizacje związkowe. Półroczne negocjacje to jakaś patologia za przyzwoleniem tak jednej, jak i drugiej strony, ale może taki był scenariusz. Różne myśli kołaczą się w głowie. Zdaje się też, że państwowym i firmowym decydentom Poczty Polskiej zależy na strajku. Byłby to argument na rzecz przyspieszenia prywatyzacji. Jak znam historię choroby tej firmy, to jest to całkiem możliwe.

Wrócę do naszego sporu. W połowie lutego ogłosiłem, że dalszy brak woli negocjacji i respektowania naszej komisji może skutkować akcją strajkową, a nawet strajkiem głodowym. Po otrzymaniu kolejnego aroganckiego i pełnego pogróżek pisma od śmiesznego i bawiącego się w Sąd Najwyższy

zastępcy Dyrektora Generalnego Jerzego Skibniewskiego, podjąłem decyzję, że od 18.02.2008 w proteście rozpocznę głodówkę pt. „Głoduję bo nie dojadam”. Chciałem sam ponieść wszelką odpowiedzialność, aby nie narażać zdrowia i utraty pracy przez innych kolegów. Jednak przez pierwsze trzy dni głodówki dwóch kolegów listonoszy w geście solidarności postanowiło mi towarzyszyć w walce i również nie przyjmowali posiłków. Dziękuję! Po to, by mocniej wykazać determinację i nagłośnić problem zadecydowałem aby nie przerywać pracy, a drugim celem tej decyzji było pokazanie społeczeństwu, że dyrekcja Poczty Polskiej nie dba o zdrowie swoich pracowników.

W tym czasie uznawani i w większości etatowi związkowcy z innych organizacji wciąż negocjują podwyżki trwając od pół roku w swoim sporze zbiorowym. Zdobyli się nawet na okupację pewnego pokoju w budynku dyrekcji generalnej. To okupacja sali konferencyjnej, a nie siedziby dyrekcji, jak huczą media. Gdyby faktycznie okupować całe dyrekcyjne budynki w większości miast, to byłoby coś. Trzeba pokazać, że poczta może tak samo funkcjonować bez sporej liczby tych różnych cwaniaków, pasożytów i obiboków. Jednak najbardziej „zdesperowanych” (czytać już zmęczonych, cotygodniowym jeżdżeniem na rozmowy do Warszawki, bo lepiej na związkowym etacie w swoim biurze dłubać w nosie) na to nie stać i jak się niebawem pewnie przekonamy podpiszą 400 zł. podwyżki od 01.08.2008 r. Będzie to jednak 400 zł. średniorocznie i średnio na etat wraz ze wszystkimi pochodnymi wynagrodzenia. Na wynagrodzenie pracownika Poczty Polskiej składają się premie, chorobowe, godziny nadliczbowe, o dziwo ekwiwalent za ubiór roboczy oraz pranie odzieży, 13-tka na dzień łącznościowca oraz nagrody za przepracowane 15,20,25... lat pracy w firmie. Tak więc ten celowo niejasny i skomplikowany przydział tych nawet 400 zł. średnio na etat i średniorocznie będzie to dużo mniej do pensji zasadniczej, bo przecież trzeba zagwarantować pieniądze na wszystkie pochodne. Nawet jeśli ktoś nie będzie pracował tak długo, aby dostać nagrodę jubileuszową, to i tak jest krojony na fundusz dla tych z administracji, którzy na ciepłych posadkach i w atmosferze kawki oraz ciasta, dogorywają do emerytury. Tak więc podział tych 400 zł. średnio na etat i średniorocznie będzie prawdopodobnie wyglądał jak zawsze, czyli dla kierowniczej szajki i innych protegowanych, a nawet układowych związkowców, całkiem sporo i maluczko dla szaraków. Robotnicy mają tyle ile sami sobie wezmą.

Bartosz Kantorczyk ■

Warszawa: Sprawa zwolnionego związkowca z Lionbridge

Sąd pracy wyznaczył na 4 lipca datę pierwszej rozprawy Jakuba G. przeciwko korporacji Lionbridge o bezprawne zwolnienie działacza związkowego pod pozorem rzekomego „ujawnienia poufnych informacji” i „działania na szkodę pracodawcy”. Zarzuty są całkowicie zmyślone, a zwolnienie związkowca nastąpiło bardzo krótko po ujawnieniu istnienia związku zawodowego w spółce Lionbridge. Jakub G. został wyrzucony faktycznie za założenie związku zawodowego (Krajowa Federacja Pracy).



4 lipca są planowane akcje pod biurami Lionbridge na całym świecie m.in. w centrali w Waltham (USA) – niedaleko Bostonu, w Dublinie, gdzie kiedyś pracownicy Lionbridge próbowali bez powodzenia założyć związek zawodowy, oraz w Madrycie i Zilinie, gdzie też są biura firmy. Jest również planowana akcja z udziałem członków związku zawodowego Krajowa Federacja Pracowników zatrudnionych w warszawskim biurze. Do tej pory, dzięki pomocy grupy Priama Akcia na Słowacji (stowarzyszonej z międzynarodówką anarchosyndykalistyczną IWA) udało się już przeprowadzić akcję ulotkową na terenie filii firmy Lionbridge w Zilinie. Również Inicjatywa Pracownicza przyłączyła się do protestu i wesprze działania zaplanowane na lipiec.

W czasie krótkiej historii działania związku KFP na terenie zakładu w Warszawie, udało się uzyskać od pracodawcy zaległe rekompensaty za nadgodziny, oraz wypłatę świadczeń z Funduszu Socjalnego (przez długi okres czasu pracodawca „siedział” na tych pieniądzach i nie chciał ich wypłacać).

Lionbridge tłumaczy oprogramowanie i dokumentację techniczną dla innych korporacji, takich jak Microsoft, czy Adobe. Np. gdy Windows i Photoshop są tłumaczone na różne języki, właśnie firmy takie, jak Lionbridge, czy SDL wykonują tłumaczenie na zlecenie Microsoftu lub Adobe. W biurze w Warszawie zatrudnionych jest około 300 osób. W większości to kierownicy projektów, testerzy, inżynierowie i specjaliści DTP. Samo tłumaczenie jest zlecane na zewnątrz. Właściwie firma nie zatrud-

nia bezpośrednio tłumaczy i wykorzystuje do tego celu osoby, które nie są zatrudnione na stałe. Paradoksalnie, tłumacze są traktowani jako najmniej ważni w całym procesie tłumaczenia. Nie dość, że nie mogą mieć pewności stałego zatrudnienia, to jeszcze często wypłaty tytułem wykonanej pracy są opóźnione o wiele miesięcy.

Na całym świecie, Lionbridge zatrudnia kilka tysięcy osób. Miejsca pracy są wciąż przenoszone z Europy i USA do Indii i Chin w celu redukcji kosztów. W Indiach przepisy obowiązującego tam prawa pracy umożliwiły firmie Lionbridge pozbawienie swoich pracowników praw związkowych ■

Zielona Góra: Tesco pozbywa się działacza IP

Tesco w Zielonej Górze odmówiło pracy, zatrudnionemu na umowę o dzieło członkowi OZZ Inicjatywa Pracownicza. Stało się to po tym jak w noc z 6 na 7 kwietnia zaczął jawnie nawoływać pracowników by wstąpili do związku zawodowego.



Pikieta solidarnościowa pod Tesco | Poznań, sierpień 2005

Piotr Krzyżaniak pracował w Tesco przez niecały miesiąc, eksponował towar oraz ważył i pakował mięso. Od samego początku opracowywał i rozpowszechniał na terenie sklepu ulotki, w których informował pracowników Tesco o sytuacji i warunkach pracy, oraz o walce pracowników w innych zielonogórskich hipermarketach i działaniach, jakie podjęli pracownicy Tesco w innych miastach Polski (między innymi o strajku Sierpnia'80 w Tychach, czy o manifestacji pracowników Tesco przed siedzibą zarządu w Krakowie). W ulotkach, które pozostawiał w pomieszczeniach socjalnych i rozdawał bezpośrednio pracownikom nawoływał do budowy Międzyzakładowej Komisji Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", która miała realizować postulaty pracowników wszystkich firm działających na terenie zielonogórskiego sklepu.

To co dręczy pracowników Tesco to między innymi wyeksploatowany lub uszkodzony sprzęt np: nie prawidłowo działająca piła na dziale mięsnym, w której ostrze uruchamia się mimo woli pracownika, co grozi okaleczeniem, czy też zawieszające się wagi z uszkodzonymi przewodami zasilającymi. Niskie płace za ciężką i wyczerpującą pracę wahające się obecnie w zależności od stanowiska i stażu od ok. 1100 do 1200 zł. netto za cały etat.
Piotr Krzyżaniak krytykował minimalistyczny plan podwyżek, jaki władze Tesco uzgodniły z „Solidarnością" bez porozumienia z innymi działającymi na sklepie związkami zawodowymi. W jednej z ulotek pisał: „Firmę stać na o wiele większe podwyżki, a obecnie ustalone nie gwarantują realnego wzrostu poziomu płac względem rosnących kosztów utrzymania. Podwyżka płacy zasadniczej średnio o niecałe 10% w skali roku nie zrekompensuje galopującego wzrostu cen żywności, prądu, gazu czy wody. Należy również podkreślić, że deklarowany wzrost płac o 30% dla najmniej zarabiających, to mylące zestawienie podwyżki płacy zasadniczej, różnej w zależności od stażu, ale nieprzekraczającej 10%, z jednorazowymi dodatkami."

W jeszcze gorszej sytuacji płacowej są pracownicy porządkowi zatrudnieni w firmie Muster, którzy otrzymują wynagrodzenie minimalne. Zatrudnieni na umowę zlecenie pracownicy firmy Leader Service otrzymują 5 zł. za godzinę netto za wykładanie towarów i ważenie produktów, bez względu na pracę w dzień czy w nocy. Niewiele więcej zarabia zleceniobiorca podnajęty z agencji FX Work, czy Progres.

Tesco – na co uwagę zwróciła Inicjatywa Pracownicza, jeszcze przed zwolnieniem Krzyżaniaka – podobnie jak inne hipermarkety nadużywa cywilnoprawnej formy zatrudnienia. Podnajęci przez Tesco pracownicy agencyjni wykonujący pracę na podstawie takich umów, zazwyczaj pracują na tych samych stanowiskach i w taki sam sposób, co osoby zatrudnione na umowę o pracę (czego wyraźnie zabrania art. 22 ust 1,2 Kodeksu Pracy), ale dostają za to mniejsze wynagrodzenie i są dyskryminowani składkowo. Zdarzało się, że pracownik podnajęty z Leader Service przepracował w marcowym, przedświątecznym okresie, przy wykładaniu i pakowaniu mięsa, nawet 10 dni pod rząd po 8 godzin – co w wypadku pracownika zatrudnionego na umowę o pracę stanowiłoby znaczne przekroczenie norm ustalonych w Kodeksie Pracy.

Zielonogórskie Tesco łamie prawo pracowników do wolnego i swobodnego wyboru organizacji związkowej. Jedynym mogącym swobodnie działać na sklepie związkiem zawodowym jest „Solidarność". O innych związkach ochrona zgodnie z zaleceniami dyrekcji mówi, że „są tu nieakceptowane i dyrektor ich nie uzna", to samo – co zaskakujące - można usłyszeć z ust działaczy „Solidarności". Pracownicy boją się brać ulotki innych niż „Solidarność" organizacji związkowych w obecności ochroniarzy, oraz trzymać je w szafkach ze względu na częste kontrole ochrony. *(PK)* ■

Ogólnopolska akcja przeciwko Auchan

Jak informowaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu IP, w dniu 31 grudnia zielonogórski hipermarket Auchan zwolnił dyscyplinarnie Piotra Krzyżaniaka, działacza Inicjatywy Pracowniczej. Krzyżaniak wraz z innymi pracownikami Auchan nagłośnił sprawę łamania praw pracowniczych przez francuski koncern, w tym m.in. nielegalne formy zatrudniania nieletnich, nie przestrzeganie zasad BHP i zwalczanie związków zawodowych. W dniu 15 grudnia 2007 r. związek IP zorganizował akcję informacyjną przed sklepem Auchan, co było prawdopodobnie bezpośrednią przyczyną zwolnienia działacza.

Akcje solidarnościowe z Piotrem Krzyżaniakim odbyły się pod sklepami Auchan we Wrocławiu, Warszawie, Poznaniu, Gdańsku, Bielsku-Białej i Częstochowie. 9 lutego odbyła się kolejna pikieta przeciwko Auchan, tym razem ponownie w Zielonej Górze. Kilka osób z Inicjatywy Pracowniczej zjawiło się pod sklepem z transparentem „Hiper wyzysk w Auchan”. Rozdano kilkaset ulotek. Ochrona i policja nie interweniowała. Akcja cieszyła się ogromnym zainteresowaniem lokalnych mediów.



Pikieta solidarnościowa pod Auchan | Poznań, styczeń 2008

5 lutego odbyła się pierwsza rozprawa z powództwa Piotra Krzyżaniaka przed sądem pracy w Zielonej Górze. Auchan zaproponował podpisanie ugody – cofnięcie zwolnienia dyscyplinarnego w zamian za zwrot pieniędzy. Piotr Krzyżaniak odrzucił propozycję podtrzymując żądanie oczyszczenia z zarzutów i przywrócenie do pracy. Proces trwa.

Tymczasem do związku zgłaszają się kolejne osoby poszkodowane przez Auchan i inne supermarkety. Między innymi zawiązała się grupa inicjatywna w firmie IPT Acromar, dobrze znanej naszemu związkowi. Zakład ten należy do M. Kapalskiego, właściciela Impel-Tom. Firma ta zwolniła wcześniej działacza Inicjatywy Pracowniczej w Kostrzynie nad Odrą, Jacka Rosołowskiego, za próbę założenia związku zawodowego. Ostatecznie Rosołowski wygrał sprawę przeciwko Impel-Tom przed sądem pracy w Zielonej Górze. Acromar, jako agencja pracy tymczasowej, działa na terenie wielu sklepów wielkopowierzchniowych w województwie lubuskim. Jeden z działaczy IP oficjalnie poinformował przełożonych o tym, iż zamierza stworzyć w Acromarze związki zawodowe. *(JU)* ■

Poznań: Sukces robotników w zakładach Cegielskiego

Od początku 2002 roku, kiedy Inicjatywa Pracownicza pojawiła się w Cegielskim, nasza taktyka opierała się na kilku prostych założeniach: zakończenie ugodowej polityki wobec zarządu firmy, jaką prowadziły na terenie zakładu związki zawodowe; zapewnienie pełnego dostępu załogi do informacji na temat sytuacji zakładu i poszczególnych grup zawodowych zatrudnionych w Cegielskim; zapewnienie załodze partycypacji w podejmowaniu istotnych decyzji; wreszcie stworzenie możliwości oddolnego i bezpośredniego kierowania walką pracowniczą.

Na przestrzeni 5-6 lat udało się sukcesywnie wprowadzić wszystkie te zasady w życie. Efekt? Od ponad roku na terenie Cegielskiego trwa protest, który, jak do tej pory doprowadził do dużego wzrostu wynagrodzeń. To, co jeszcze kilka lat temu wydawało się niemożliwe, przybrało realną postać – załoga Cegielskiego zorganizowała się i wywalczyła konkretne pieniądze. Siła pracowników wynikała z porzucenia iluzji, że związki zawodowe coś za nich załatwią. Tymczasem związki potrafiły tylko przyklepywać podsuwane przez dyrekcję ugodowe porozumienia, tłumacząc, że zakładu na więcej nie stać. Działania te były pozorne, była to ukartowana gra prowadzona wspólnie przez związki i dyrekcję.

Przypomnijmy jak to wszystko się odbyło. Zaczęło się 29 marca 2007 roku. W odpowiedzi na ugodowe porozumienie podpisane przez wszystkie związki zawodowe (oprócz Inicjatywy Pracowniczej) dające na rok 2007 jedynie 140 złotych podwyżki, IP zagroziła strajkiem i wezwała zarząd zakładu do podjęcia negocjacji płacowych. Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza odrzuciła możliwość prowadzenia rozmów w gabine-



Pikieta pod bramą HCP | Poznań, maj 2002

tach i wyznaczyła miejsce pierwszego spotkania w świetlicy na terenie fabryki tak, aby mogli w nim uczestniczyć wszyscy chętni pracownicy. Na spotkaniu pojawiło się ok. 200 osób, ale zarząd odmówił podjęcia negocjacji. Zebrani robotnicy zadecydowali wówczas, że w dniu następnym odbędzie się „płyta", czyli wiec załogi. W dniu 30 marca w wiecu udział wzięła zdecydowana większość pracowników pierwszej zmiany. Ponieważ zarząd nadal odmawiał podjęcia rokowań, protestujący wyszli na ulicę udając się pod budynek zarządu firmy żadając poszanowania godności i podwyżek płac. Następna „płyta" odbyła się 3 kwietnia 2007 r. Wziął w niej udział prezes firmy, który obiecał podjęcie rozmów.

Takie były początki walki. Zarząd firmy jednak nie ustępował łatwo. 16 kwietnia 2007 r. pracownicy (90 proc. załogi) na wezwanie Inicjatywy Pracowniczej nie przyszli do pracy podejmując strajk absencyjny, wykorzystując możliwość wzięcia tak zwanego urlopu na żądanie (w Polsce pracownik może zażądać w dowolnym momencie 4 dniu urlopu informując o tym pracodawcę w dniu, w którym rozpoczyna wolne). Jednocześnie w dniu strajku kilkuset pracowników zebrało się rano pod budynkiem zarządu, aby protestować i domagać się podwyżek.

Protesty te z różną częstotliwością trwały do dnia 3 kwietnia 2008 roku. W sumie załoga zorganizowała w tym czasie 10 tzw. „płyt", które trwały od 20 minut do 3 godzin, pięć demonstracji, w których wzięło od 100 do 400 osób oraz jeden strajk absencyjny, w którym wzięło udział 90 proc. załogi, grożąc cały czas strajkiem powszechnym. Rezultatem protestu, koncentrującego się na kwestiach zarobków, było uzyskanie przez pracowników bezpośrednio produkcyjnych ok. 700 złotych podwyżki i jednorazowej nagrody w wysokości 1000 zł. (w czwartym kwartale 2007 roku). Średnia płaca w Cegielskim na początku 2007 roku wynosiła ok. 2850 złotych (brutto), a zatem uzyskano na przestrzeni roku nie mniej niż 25 proc. podwyżki! Dodatkowo zmienią się zasady płacenia za nadgodziny i funkcjonowania funduszu socjalnego - 70 proc. zostanie przeznaczone na dopłaty do „wczasów pod gruszą". Są to, jak widać, konkretne korzyści wynikające z zaangażowania i determinacji załogi.

Na tym jednak nie kończy się nasza walka. Obecnie najważniejszym problemem jest próba prywatyzacji Cegielskiego. Odbywa się to za naszymi plecami. Rząd dogaduje się z inwestorem, który zamierza zakupić polskie stocznie, co może przesądzić o losie Cegielskiego. Gdzieś na warszawskich salonach handluje się losem pracowników HCP i ich rodzin!

Załoga jest nieprzychylna takiemu rozwiązaniu, zwłaszcza dzieleniu i sprzedawaniu firmy w kawałkach. Inicjatywa Pracownicza reagując na projekt rządu dot. prywatyzacji Cegielskiego zamierza przedstawić swoją kontrpropozycję – uspołecznienia zakładu. Podjęto próbę stworzenia projektu przekształcenia Cegielskiego w spółdzielnie pracy. Wystąpiliśmy do Związku Lustracyjnego Spółdzielni Pracy z prośbą o pomoc w przygotowaniu stosownego projektu przekształcenia zakładów Cegielskiego w spółdzielnie pracy z udziałami państwa. Czy nam się uda? Jest to możliwe tylko wówczas, kiedy załoga pozostanie zorganizowana i gotowa do dalszej walki; kiedy przestanie wierzyć w dobre intencje rządu, dyrekcji czy związków zawodowych i oprze się na swojej własnej sile, rozumie i inicjatywie.

Kalendarium walki w HCP (29.03.2007- 03.04.2008):

29.03.2007 r. – Inicjatywa Pracownicza wzywa dyrekcję do rokowań płacowych; pod świetlicą na terenie fabryki silników okrętowych zjawia się ok. 200 pracowników chcących przysłuchiwać się negocjacjom; dyrekcja odmawia rozmów.
30.03.2007 r. – trzygodzinna „płyta" i demonstracja pod zarządem HCP.
03.04.2007 r. – dwugodzinna płyta; załoga odmówiła rozejścia się do pracy i zażądała przybycia prezesa firmy; prezes obiecuje podjęcie negocjacji.
11.04.2007 r. – „płyta" przed negocjacjami płacowymi.
13.04.2007 r. – „płyta" na której załoga odrzuca propozycję dyrekcji.
16.04.2007 r. – strajk absensyjny – 90% pracowników produkcyjnych z dwóch największych wydziałów nie przychodzi do pracy, około 300-400 pracowników demonstruje kilka godzin pod budynkiem zarządu i związków zawodowych.
17.04.2007 r. – „płyta" – załoga decyduje o rozpisaniu referendum strajkowego.
26.04.2007 r. – referendum strajkowe; mniej niż 50% załogi bierze w nim udział; Inicjatywa Pracownicza unieważnia z powodu nielegalnych działań zarządu utrudniających prowadzenie sporu zbiorowego.

01.05.2007 r. – 250 osób z Inicjatywy Pracowniczej i HCP bierze udział w manifestacji pierwszomajowej, która rusza spod zakładów Cegielskiego.
01.06.2007 r. – „płyta” – załoga zostaje poinformowana, że do podwyżki 140 złotych jaką otrzymali pracownicy w marcu, dochodzi jeszcze 107 złotych. Zarząd obiecuje kolejną turę rozmów płacowych we wrześniu.
09.10.2007 r. – „płyta” jako reakcja na brak efektów rozmów placowych zarządu ze związkami zawodowymi.
12.10.2007 r. – na wezwanie IP pod dyrekcją Cegielskiego, w strugach deszczu demonstruje ok. 150 pracowników domagających się podwyżek; akcje tą popierają wszystkie związki zawodowe i deklarują radykalną walkę o podwyżki, żądając nawet 500 złotych.
24.10.2007 r. – wszystkie związki zawodowe (ponownie oprócz IP) podpisują porozumienie, które daje pracownikom bezpośrednio produkcyjnym 100 złotych podwyżki i 1000 złotych nagrody wypłacanej w czterech miesięcznych ratach.
11.02.2008 r. – większość pracowników pierwszej zmiany pojawia się na płycie; Inicjatywa Pracownicza żąda, aby premie zostały wkalkulowane do pensji (250 złotych) plus podwyżki na poziomie ok. 150 złotych.
29.02.2008 r. – na pikiecie pod bramą zakładów Cegielskiego demonstruje ok. 150 osób domagających się zaprzestania represjonowania Marcela Szarego.
27.03.2008 r. – kolejna „płyta” i decyzja o podjęciu strajku ostrzegawczego w dniu 3 kwietnia. Po zapowiedzi strajku związki zawodowe (tradycyjnie już oprócz Inicjatywy Pracowniczej) podpisują kolejne porozumienie płacowe: średnio 250 złotych podwyżki dla wszystkich plus podwyżka wynikająca z podniesienia płacy minimalnej (ok. 80 zł. jednak nie dla wszystkich członków załogi) plus premia (100 złotych) i podwyżki w systemie indywidualnym dla wybranych grup zawodowych i pracowników o najniższym stażu pracy.
03.04.2008 r. – „płyta”, na której zebrani podejmują decyzję o odstąpieniu od strajku ostrzegawczego, a Inicjatywa Pracownicza zawiesza spór zbiorowy.
Marcel Szary, Jarosław Urbański ■

Poznań: Represje wobec pracowników HCP

W ostatnim czasie dyrekcja zakładów Cegielskiego atakuje Marcela Szarego, starając się utrudnić mu prowadzenie działalności związkowej. Najpierw starano się ograniczyć jego swobodę poruszania się po zakładzie, potem skierowano sprawę do prokuratury oskarżając go o nielegalne prowadzenie sporu zbiorowego.

W dniu 29 lutego o godz. 14.00. odbyła się pikieta pod bramą główną zakładów Cegielskiego. Protest był związany z bezprawnymi działaniami dyrekcji HCP skierowanymi przeciwko Inicjatywie Pracowniczej i Marcelowi Szaremu, przewodniczącemu IP w Cegielskim, i jednocześnie delegatowi załogi do prac w zarządzie HCP.

W lutym br. dyrekcja HCP odebrała Marcelowi Szaremu stałą przepustkę zezwalającą na wejście na teren fabryk HCP oraz odmawiała mu jej udzielenia w przypadku, kiedy wyrażał chęć wejścia na zakład. Działania takie były nielegalne. W odpowiedzi 29 lutego o godz. 14.00. odbyła się pikieta Inicjatywy Pracowniczej pod bramą główną zakładów Cegielskiego. W pikiecie wzięło udział ok. 100-150 osób, głównie pracowników Cegielskiego i kilkunastoosobowa delegacja z poznańskiej Komisji Środowiskowej IP oraz Federacji Anarchistycznej s. Poznań. Rozdano około 400 ulotek wychodzącym z pierwszej zmiany pracownikom. Policja już przed rozpoczęciem pikiety zaczęła legitymować gromadzące się osoby. Dyrekcja firmy rozpowszechniała informacje wśród załogi, że pikieta ma charakter nielegalny i później niż zwykle rozpoczęto wydawanie kart, aby jak najmniej osób mogło uczestniczyć w proteście. W kilka dni po pikiecie, pracodawca wydał Szaremu stosowną przepustkę.



Marcel Szary przed komisariatem policji | Poznań, maj 2008

Na początku maja natomiast Marcel Szary (jako podejrzany) i kilku innych pracowników HCP jako świadkowie, zostali wezwani na policję. Pracodawca oskarżył M. Szarego o naruszenie ustawy o sporze zbiorowym, a ściślej o zorganizowanie trzech nielegalnych strajków w 2008 roku. Marcel Szary odmówił składania zeznań. Podczas jego przesłuchania, pod komisariatem policji trwała pikieta działaczy IP.
(JU) ■

Komentarz: Azjatycka droga rozwiązywania konfliktów



Pracodawcy żądają od obecnie sprawującej władzy koalicji zmian w prawie pracy wymierzonych w działalność związkową oraz możliwości prowadzenia protestu. Rząd zdaje się popierać tego typu rozwiązanie, czego najlepszym przykładem jest postępowanie dyrekcji zakładów należących do państwa. W Kopalni Węgla Kamiennego „Budryk" trwają represje wobec załogi, zwłaszcza wobec działaczy radykalnych związków zawodowych np. Sierpnia'80. Przypomnijmy, że na przełomie 2007 i 2008 roku Budryk strajkował 46 dni. Do tej pory w związku ze strajkiem, przesłuchano już ok. 200 górników. Podobnego typu działania podjęła poznańska prokuratura i policja wobec protestujących robotników Cegielskiego. Rozpoczęto przesłuchania członków załogi i działaczy Inicjatywy Pracowniczej, a delegat załogi do prac w zarządzie, Marcel Szary, jest podejrzany o organizację nielegalnych strajków. Nie są to tylko złe wiadomości! Postępowanie rządu oznacza, że akcje podjęte w ostatnich miesiącach przez nasz ruch pracowniczy, musiały zaboleć zarówno organizacje pracodawców, jak i polityków. Po drugie złudzeniem jest, że podporządkowanie związków zawodowych pracodawcom czy rządom oraz ograniczenie prawa strajkowego zapobiegnie protestom. Co najwyżej oddali je w czasie, zamieni charakter i przyczyni się do wzrostu ich gwałtowności. Przykład. Strajki i zamieszki w grudniu 1970 roku w Polsce, były spowodowane nie tylko walką o prawa obywatelskie i narodowościowe, ale, o czym dobrze wiemy, ich motorem były żądania socjalne, a obowiązujący wówczas faktyczny zakaz strajku, całkowite podporządkowanie związków zawodowych władzy, represje, nie powstrzymały robotników przed gwałtownymi wystąpieniami. Dziś podobnie dzieje się w krajach azjatyckich, gdzie prawa pracownicze są deptane. W ostatnich kilku latach w Chinach czy Bangladeszu dochodziło do wielu gwałtownych zamieszek – starcia uliczne są tam na porządku dziennym. Jeżeli robotnicy nie będą mogli fabryk okupować, będą je po prostu palić!

Jarosław Urbański



Warszawa: IP w administracji publicznej – pierwsze kroki

12 maja, po kilku miesiącach długich dyskusji i rozmów odbyło się zebranie założycielskie komisji zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – jednostce budżetowej z siedzibą w Warszawie. Tym samym, do struktur IP dołączyła kolejna, po Głównym Urzędzie Statystycznym w Opolu, komisja zrzeszająca pracowników administracji publicznej.

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL) jest jednostką budżetową powołaną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do obsługi części zadań związanych z wykorzystaniem funduszy unijnych. W chwili obecnej, w CRZL zatrudnionych jest 53 osoby, do których zadań należy przede wszystkim wdrażanie tzw. „projektów systemowych" (czyli realizowanych przez inne jednostki administracji publicznej) finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki", a także obsługa projektów finansowanych z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich.

Chociaż fundusze unijne kojarzą się zazwyczaj z dobrze płatną pracą, wykonywaną przez „urzędniczą elitę", to jednak codzienność pracowników Centrum nie różni się zbytnio od problemów, które spotykają innych pracowników budżetówki w Polsce. Z dyskusji, jakie przeprowadziliśmy w naszym gronie wynika, że prawie wszyscy stykamy się z tak typowymi problemami jak „darmowe nadgodziny" (zupełnie nie ewidencjonowanie, nie mówiąc o wynagrodzeniu należnym za taką pracę), niedostateczna dbałość pracodawcy o bezpieczeństwo i higienę pracy (fatalne oświetlenie w zimnych i ciemnych klitkach budynku przy ulicy Tamka 3, brak wstępnych badań lekarskich, nieregularnie sprzątane pomieszczenia), problem z egzekwowaniem prawa do urlopu (przede wszystkim wśród osób, którym przysługuje tzw. „urlop szkoleniowy") oraz podejmowanie przez kierownictwo decyzji bez jakichkolwiek konsultacji z pracownikami (zarówno w kwestii szkoleń, które często dezorganizują pracę wielu osób, jak i w przypadku planów zatrudnienia i wynagrodzeń). Do tego wszystkiego dochodzi jeszcze ujawniający się momentami nieodpowiedni stosunek części kierownictwa i załogi do zatrudnionych w Centrum kobiet. Wreszcie, CRZL ewidentnie nadużywa elastycznych form zatrudnienia – preferowane są zwłaszcza umowy zlecenia, pozwalające na obniżenie kosztów pracy i zwolnienie w dowolnej chwili (bez okresu wypowiedzenia).

Wszystko to spowodowało, że w pozornie tak „niezwiązkowym" miejscu 16 osób zdecydowało się na założenie komisji. O tym, że związek jest potrzebny świadczy dobitnie fakt, że w przeciągu kilku dni liczba członków wzrosła do 24 (co stanowi prawie połowę wszystkich zatrudnionych) i codziennie mnożą się pomysły na nowe działania komisji. 17 maja zostaliśmy oficjalnie zarejestrowani w strukturach IP, co dało nam możliwość oficjalnego wystąpienia do dyrekcji ze wskazaniem dwóch osób chronionych przed zwolnieniem. Kierownictwo otrzymało też pismo zwracające się o przydział tablicy informacyjnej na potrzeby związku, a na dniach otrzyma także listę postulatów w wymienionych wyżej kwestiach. W najbliższym czasie planujemy także zwrócić się o konsultacje planu zatrudnienia, planu wynagrodzeń oraz regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Chcemy więc aktywnie dopominać się o interesy wszystkich pracowników Centrum, ale także prezentować stanowisko załogi w tak kluczowych kwestiach jak polityka wynagrodzeń czy wykorzystanie funduszu socjalnego. Z czasem przyjdzie też pora na zaangażowanie komisji w prace reszty związku – pomoc innym komisjom, uczestnictwo w kampaniach czy samodzielne działania skierowane do pracowników podobnych zakładów pracy. *(JG)* ■

Poznań: Zjazd Inicjatywy Pracowniczej

W dniu 17 maja 2008 roku w Poznaniu odbył się ogólnopolski zjazd Inicjatywy Pracowniczej, w którym wzięło udział kilkudziesięciu delegatów z Bielsko-Białej, Bydgoszczy, Częstochowy, Gdańska, Kostrzyna n/Odrą, Łodzi, Poznania, Warszawy i Zielonej Góry. Nie zdołali dojechać przedstawiciele z Wrocławia, Opola, Krakowa, Śląska i Szczecina.

W pierwszej kolejności omówiono kwestie związane z ofensywą pracodawców przeciwko związkom zawodowym. Domagają się oni m.in. ograniczenia prawa do strajku, „wyrzucenia" związków zawodowych poza zakłady pracy, limitowania liczby organizacji związkowych, ograniczenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, wykreślenia tzw. „urlopów na żądanie" z kodeksu pracy. W takich okolicznościach delegaci jednogłośnie postanowili poprzeć planowaną w dniu 20 czerwca demonstrację związkową w Warszawie i zaapelować do wszystkich członków o czynny udział zarówno w przygotowaniach, jak też w samej demonstracji.



Zjazd OZZ IP | Poznań, maj 2008

Zjazd ratyfikował podpisaną przez przedstawiciela Komisji Krajowej związku Porozumienie zawarte między IP i Lewicową Alternatywą. Jednocześnie podtrzymano wolę zawarcia podobnej umowy ze Związkiem Syndykalistów Polskich, oraz zadecydowano, że IP włączy się w obronę jednego ze zwolnionych za działalność związkową aktywistów ZSP (sprawa Lionbridge). Zdecydowaną większością głosów postanowiono jednocześnie, że Inicjatywa Pracownicza będzie w dalszym ciągu działać w ramach KPiORP.

Omówiono także działania IP w ramach utworzonego szerszego europejskiego ruchu anarcho-syndykalistycznego i podtrzymano chęć współpracy z dotychczasowymi partnerami (CGT – Hiszpania, CNT – Francja, ESE – Grecja, SAC – Szwecja, IWW – Wielka Brytania, USI – Włochy). Podkreślono jednocześnie, że Inicjatywa Pracownicza będzie także współpracować z organizacjami skupionymi w AIT-IWA (jak np. FAU), uznając, że historyczne podziały wewnątrz ruchu tracą znaczenie.

Zjazd podjął także szereg decyzji dotyczących jego spraw wewnętrznych – organizacyjnych i finansowych. Następny zjazd odbędzie się w drugiej połowie marca 2009 roku i będzie miał charakter sprawozdawczo-wyborczy. ■

Wywiad: Nie możemy być łamistrajkami!

Jak podał portal wp.pl, brytyjska centrala związkowa TUC opublikowała raport, w którym opisuje przypadki skrajnego wyzysku pracowników. Raport stwierdza, że wyzysk grozi dwóm milionom osób zatrudnionym w niektórych sektorach brytyjskiej gospodarki. Badania brytyjskich związków zawodowych wskazują, że na przykład w niektórych barach szybkiej obsługi personel pracuje po 70 godzin tygodniowo, w wykonywanej w domu pracy nakładczej stawki wynoszą niekiedy zaledwie funta za godzinę, a pomoce domowe są nierzadko wyzyskiwane seksualnie.

Raport zwraca też uwagę na nagminną i legalną formę wyzysku: trzy czwarte badanych firm wolało pracowników tymczasowych, wynajętych poprzez agencje pracy, którym można płacić znacznie mniej niż etatowym, i których można zwolnić z godziny na godzinę. Ofiarami wyzysku pada wielu Polaków. Poniżej przedstawiamy wywiad z Polakiem, który mieszka i pracuje w Londynie i celem obrony swoich praw pracowniczych, przystąpił do zaprzyjaźnionego z Inicjatywą Pracowniczą związku zawodowego IWW Industrial Workers of the World (Robotnicy Przemysłowi Świata).



Kampania IWW przeciwko korporacji Starbuks | Londyn 2007

Może najpierw w skrócie powiedz czym jest IWW?
Industrial Workers of the World jest międzynarodowym związkiem pracowników najróżniejszych branż i zawodów, założonym w Stanach Zjednoczonych w 1905 roku. Idea przyświecająca IWW jest do dzisiaj aktualna. IWW twierdzi, że pomiędzy klasą robotniczą a klasą pracodawców istnieje ciągły konflikt. Te dwie klasy nie mają ze sobą żadnych wspólnych interesów. Pracodawcy w systemie kapitalistycznym zawsze będą eksploatować pracowników, kontrolować ich, a kiedy przestają być potrzebni – eliminować. IWW od momentu powstania stoi na niezmiennym i bezkompromisowym stanowisku wobec klasy właścicieli i pracodawców. Jedynie poprzez organizację opartą na zasadach demokracji bezpośredniej, którą cechuje niehierarchiczność i międzynarodowa solidarność pomiędzy pracownikami rożnych branż i zawodów, jest możliwe zbudowanie prawdziwego, ponadnarodowego związku pracowników. Związek ten wykorzystując jako narzędzia walki strajk i akcje bezpośrednie ma na celu zwrócić pracownikom to, co im się należy – kontrole nad miejscem i owocami ich własnej pracy. Z technicznej strony IWW jest oparty na zdecentralizowanej strukturze, gdzie kandydaci na pewne funkcje wybierani są drogą demokracji bezpośredniej i mogą być odwoływani w każdej chwili drogą głosowania. (...) Ciekawym aspektem jest to, że IWW nie uważa się za związek zawodowy (trade union), lecz związek przemysłowy (industrial union), ponieważ grupuje pracowników nie ze względu na zawód czy rzemiosło jakie wykonują, tylko ze względu na gałęzie przemysłu w jakich pracują. Szersze opracowanie na temat IWW będzie wkrótce dostępne w języku polskim i będzie mogło przybliżyć reguły jego funkcjonowania.

Dlaczego zdecydowałeś się na wstąpienie akurat do IWW?
Poprzednia odpowiedz powinna w zupełności wystarczyć. Dodać mogę, że zdecentralizowana struktura związku, jego bojowość i szczerość działania, skłoniły mnie do wstąpienia w jego szeregi. Historia i pewna osobliwa kultura, którą ten związek stworzył, dodaje wiele pozytywnej energii w tak trudnych dla klasy pracującej czasach jak obecnie. Chciałbym również dodać, że IWW akceptuje tzw. dual card policy, czyli możliwość bycia zarazem członkiem IWW jak i innego związku zawodowego, którego działania i polityka nie stoi w konflikcie z zasadami IWW.

Jesteś jednym z niewielu Polaków należących do IWW. Czy istnieje jakaś szansa na to, by związek został szerzej zasilony przez tak licznych obecnie na wyspach Polaków?
Polacy, jak i inni emigranci przybyli w ciągu ostatnich kilku lat do Wielkiej Brytanii, czy Irlandii stanowią bierną i w ogóle niezorganizowaną masę ludzi, którzy stanowią łatwą do wyzysku grupę. IWW jako związek widzi potencjał i pewne szanse zorganizowania się wśród polskich emigrantów, ale na pewno będzie to trudny i wymagający wysiłku proces. Pierwszym etapem będzie wydanie tłumaczeń materiałów dotyczących związku w języku polskim, oraz organizowanie konferencji i spotkań z polskimi pracownikami.

A czy polscy emigranci zasilają w ogóle jakiekolwiek związki zawodowe w Anglii? Czy są raczej tylko biernymi pracownikami, którzy martwią się tylko o siebie?
Od pewnego czasu największe centrale związkowe w Wielkiej Brytanii (GMB, T&G, TGWU) rozpoczęły kampanie informacyjno-rekrutacyjną skierowaną głównie do Polaków. Polacy pracują większą ilość godzin, nie znają swoich praw, przepisów BHP, a także zaniżają stawki za wykonywaną pracę. Odbija się to niekorzystnie na brytyjskich pracownikach. Firmy mając do dyspozycji taką masę taniej i łatwej do eksploatacji siły roboczej, nie muszą się obawiać niewątpliwie lepiej zorganizowanej grupy, jaką są pracownicy pochodzenia brytyjskiego. Jest to także zagrożenie dla pozycji, jaką mają związki zawodowe. Zdarzają się sytuacje gdzie emigranci z Europy wschodniej i południowej wykorzystywani są w roli łamistrajków. Innym ważnym aspektem jest bezpieczeństwo w miejscu pracy. Wielu Polaków nie zna obowiązujących przepisów bezpieczeństwa, ani praw, jakie im w tej kwestii przysługują. Stanowi to zagrożenie utraty zdrowia i życia nie tylko takiego pracownika, ale również innych z otoczenia w danym miejscu pracy. Dochodzi również strach przed utratą pracy, który jest bardzo ciężkim do zwalczenia przeciwnikiem, zwłaszcza w momencie, kiedy nie zna się języka i ma rodzinę na utrzymaniu.
Związki zawodowe od niedawna zaczęły dostrzegać problemy i zagrożenie związane z dużym napływem siły roboczej. Jednym ze sposobów przeciwdziałania tym problemom jest prowadzenie kampanii informacyjnych, rekrutacji czy pomocy prawnej. Niektóre związki próbują podwyższać również pewne standardy dotyczące miejsc pracy. Na przykład w branży budowlanej, na dużych placach budowy, zasady dotyczące bezpieczeństwa stały się bardziej rygorystyczne. Osoby nieposiadające odpowiedniego przeszkolenia BHP (karty CSCS, CITB), ani właściwej odzieży ochronnej i sprzętu, nie są wpuszczane na miejsce pracy. Pozwoliło to w pewien sposób ograniczyć ilość wypadków, w dużej mierze powodowanych przez Polaków.

Co daje ci w zakładzie pracy członkostwo w IWW? Na co możesz liczyć będąc związkowcem małego związku?

W 2006 roku, po wielu latach starań brytyjskie IWW zostało oficjalnie zarejestrowane i zalegalizowane jako niezależny związek, co oznacza możliwość formalnej reprezentacji członków, jak i uznanie przez pracodawcę związku w danym miejscu pracy wedle reguł prawa. Od połowy 2007 roku w ramach IWW działa również Komitet Obrony Pracowników (Working Defence Committee) składający się z doświadczonych działaczy znających prawo pracy, mający na celu reprezentacje pracowników przeciwko pracodawcom na drodze prawnej. Nie oznacza to, że związek ogranicza się tylko do takich działań. Strajk, akcja bezpośrednia, solidarność i wspólna walka to cechy, które zawsze cechowały Wobblies, dlatego myślę, że będąc w potrzebie zawsze mogę liczyć na ich pomoc.

Jak rysuje się sytuacja IWW na tle innych związków zawodowych na Wyspach Brytyjskich, a szczególnie tych odwołujących się do syndykalizmu i anarchosyndykalizmu?
IWW współpracuje ze związkami zawodowymi ze względu na konkretne cele i kampanie, które służą walce w obronie ludzi pracy. Współpraca z oficjalnymi związkami zawodowymi występuje jedynie kiedy zachowana zostaje autonomia IWW. Ostatnio taka współpraca miała miejsce podczas dzikich strajków pracowników poczty (Royal Mail) ze związkiem Communication Workers Union (CWU), czy ciągle aktualniej walki przeciwko prywatyzacji służby zdrowia i zamykaniu stacji krwiodawstwa ze związkami UNISON i T&G - UNITE.
Bardzo dobra współpraca na wielu płaszczyznach układa się pomiędzy IWW a anarchosyndykalistycznym Solidarity Federation (SolFed - IWA), jak i wieloma organizacjami nie koniecznie związkowymi; London Coalition Against Poverty (LCAP), No Sweat, czy NO BORDERS.

Mieszkasz w Londynie, tam pracujesz jak i działasz w związku IWW. Powiedz jak przekłada się na przynależność związkową wielorasowe społeczeństwo londyńskiej metropolii? Czy IWW to tylko Anglicy, ewentualnie biali Europejczycy?
Ludzie tworzący londyńską sekcje IWW pochodzą z rożnych krajów świata, chociaż największą cześć stanowią Brytyjczycy (zarówno o białym jak i czarnym kolorze skory). Są także osoby z krajów takich jak Australia, Stany Zjednoczone, czy ostatnio Polska. W innych związkach od ostatnich paru lat uczestniczy coraz więcej emigrantów z krajów afrykańskich, których prawa pracownicze są nagminnie łamane. Od niedawna zaczęli się organizować i dostrzegać możliwości prowadzenia walki o poprawę swojej egzystencji.

Jak w twoim rejonie IWW zapatruje się na działania Inicjatywy Pracowniczej? Czy widzisz jako członek IWW szansę na szerszą współpracę Wobblies z IP?
Działalność Inicjatywy Pracowniczej jako Ogólnopolskiego Związku Zawodowego od samego początku śledzone jest z wielkim zainteresowaniem i sympatią przez Komitety IWW na całym świecie. Relacje z protestów i kampanii z udziałem OZZ IP, czy problemów, jakie dotykają związek, są regularnie publikowane na lamach Industrial Worker (międzynarodowy miesięcznik IWW). Członkowie BIROC IWW spotkali się z przedstawicielami OZZ IP na Międzynarodowej Konferencji Syndykalistycznej w Paryżu, która odbyła się na przełomie kwietnia i maja 2007. Narodził się wtedy pomysł zawiązania Sojuszu Solidarnościowego, który w swym założeniu ma zacieśnienie współpracy i wzajemną pomoc pomiędzy związkami. Wstępnie wystosowano projekt zawierający pewne zobowiązania; akcje solidarnościowe, kiedy jeden ze związków znajdzie się w takiej potrzebie, wymiana materiałów i informacji, rozpoznawanie członków związku (kiedy np. członek OZZ IP przyjedzie na Wyspy Brytyjskie jest automatycznie uznawany za członka IWW, jak i na odwrót), wysyłanie delegacji (członkowie IWW złożyli już wizytę w Polsce, a w najbliższym czasie oczekiwani są członkowie OZZ IP), a także udostępnienie linków i kontaktów. Obie strony zatwierdziły projekt sojuszu i teraz celem IWW będzie praktyczna budowa tej współpracy.
Całość wywiadu można przeczytać w najnowszym numerze pisma „Inny Świat", dostępnym w Empikach. ■

Poznań, Warszawa: Wizyta delegacji hiszpańskiej CGT

W dniu 6 maja do Poznania przyjechała delegacja hiszpańskiego związku zawodowego Powszechna Konfederacja Pracy (Confederación General del Trabajo – CGT). Celem wizyty było przeprowadzenie roboczych rozmów dotyczących zakresu współpracy pomiędzy związkiem zawodowym Inicjatywa Pracownicza i poznańskim środowiskiem anarchistycznym a CGT.


Wizyta CGT w Greenkett | Stęszew, maj 2008

Hiszpańscy związkowcy najpierw odwiedzili Dębno pod Stęszewem, gdzie odbyło się spotkanie z przedstawicielami IP z Greenkett. Firma ta należy do kapitału hiszpańskiego i wielokrotnie była oskarżana przez IP o łamanie praw pracowniczych. Za działalność związkową zwolniono z Greenkett aż trzech przedstawicieli Inicjatywy Pracowni-

czej. Delegacja CGT miała możliwość zapoznania się bezpośrednio z sytuacją w zakładzie i podjęcia rozmów w celu ustalenia wspólnych akcji przeciwko koncernowi na terenie Hiszpanii i Polski. W zebraniu w Dębnie udział wzięła także delegacja z zakładów H. Cegielski – Poznań S.A.

Wieczorem w Klubie Anarchistycznym na Rozbracie odbyło się spotkanie delegacji CGT z przedstawicielami Federacji Anarchistycznej i tamtejszą Komisją Środowiskową IP. Dyskusja dotyczyła kwestii związanych z sytuacją ruchu anarchosyndykalistycznego w Europie oraz możliwości współpracy pomiędzy różnymi ugrupowaniami i związkami zawodowymi. Następnego dnia delegacja CGT udała się do Warszawy, gdzie miało miejsce spotkanie ze środowiskiem związanym z Lewicową Alternatywą.

24-25 maja w Madrycie odbędzie się kolejne robocze spotkanie przedstawicieli anarchosyndykalistycznych związków zawodowych, którzy będą debatować nad kwestiami koordynacji działań ruchu w Europie. Natomiast na początku lipca we Francji będzie miało miejsce spotkanie z przedstawicielami afrykańskich i azjatyckich związków zawodowych.
(JU) ■

Grecja: Przeciwko reformom emerytalnym

Na przełomie roku 2007/2008 doszło do ogólnokrajowego strajku generalnego w Grecji. Miały miejsce największe od lat demonstracje. Grecy protestowali przeciwko rządowym planom wprowadzenia reformy emerytalnej, która znacznie wydłużałaby długość pracy. 12 grudnia 2007, podczas pierwszego strajku generalnego, w Grecji nie pracował praktycznie nikt.



Strajk generalny | Grecja, grudzień 2007

Protesty przeciwko reformie emerytalnej trwały w Grecji od lat, od kiedy kolejne rządy próbowały zmienić prawo emerytalne pod naciskiem Unii Europejskiej, jednak ze względu na ogromny opór społeczny przez ten czas nie udawało się tych zmian wprowadzić. Stary system był oparty na trzech filarach, skąd płacone były składki emerytalne: część pieniędzy była odprowadzana z pensji, druga część była opłacana przez państwo, a trzecią zobowiązany był płacić pracodawca. Wszystkie te pieniądze szły do państwowego funduszu emerytalnego (podobnego do ZUS). Jednak kilka lat temu pieniądze, które znajdowały się w kasie tego funduszu zniknęły. Wybuchł ogromny skandal, gdyż okazało się, że urzędnicy państwowi rozporządzali tymi pieniędzmi pożyczając je na inne cele i obracając nimi na giełdzie; w grę wchodziły miliardy euro.

Według nowych planów emerytalnych, długość pracy ma się wydłużyć, a zbieranie składek ma przejść w ręce prywatnych funduszy. Biorąc pod uwagę to, że różne grupy zawodowe miały dotychczas różne limity okresu pracy, a nowa ustawa dąży do ujednolicenia wieku emerytalnego dla wszystkich grup zawodowych, niektórzy mogą pracować o wiele dłużej. Planuje się zrównać wiek emerytalny kobiet z mężczyznami. Co prawda, kobietom będzie przysługiwał dłuższy urlop macierzyński, ale wiek emerytalny zostanie przedłużony o 5-10 lat. Rząd chce zmniejszyć emeryturę z 80% z pensji z ostatnich pięciu lat pracy, do 70% wypłaty z całego okresu zatrudnienia.

Połowa zawodów wykonywanych w trudnych warunkach, została wykreślona z listy – według starego prawa do krótszej emerytury ze względu na warunki pracy miało prawo około 700 tysięcy pracowników, według nowego będzie to 350-400 tysięcy osób. Niektóre zmiany są wręcz skandaliczne – niegdyś pracownik budowlany, który wskutek wypadku został inwalidą, otrzymywał rentę. Nowa ustawa nakazuje związkowi zawodowemu, do którego należy ta osoba, znalezienie dla niego pracy, którą może wykonywać pomimo inwalidztwa. Reformy chciały wprowadzić różne rządy, zarówno socjaldemokraci jak i obecnie rządząca drugą kadencję partia neoliberalno-konserwatywa (Nowa Demokracja). Jednak wszystkie związki zawodowe miały wspólne stanowisko dotyczące tej ustawy – żądali państwowego ubezpieczenia dla wszystkich.

12 grudnia 2007 doszło do pierwszego do lat ogromnego strajku generalnego, szacuje się, że na ulice w całej Grecji wyszło około pół miliona osób, nie pracował praktycznie nikt, m.in. nie wyszły w ten dzień gazety. W Atenach doszło do starć z policją, która użyła gazu łzawiącego do rozpędzenia demonstracji. Dwóch pracowników firmy energetycznej zakryło workami dwie kamery w centrum miasta, za co zostali później aresztowani. To wywołało ogromne oburzenie, a dzięki dużej presji społecznej zostali oni ostatecznie oczyszczeni z wszelkich zarzutów.

Na trasie demonstracji atakowano wszystkie sklepy, które w ten dzień były otwarte i nie pozwalały swoim pracownikom strajkować, używano bomb z farbą,

bomb zapachowych, zaklejano witryny sklepowe ogromnymi plakatami popierającymi strajk.

W demonstracjach wzięli udział również anarchiści oraz anarcho-syndykaliści z zaprzyjaźnionego z Inicjatywą Pracowniczą związku ESE (Wolnościowy Związek Syndykalistyczny). Związek ESE zorganizował blokadę supermarketów w Salonikach, które były otwarte w dzień strajku 13 lutego 2008. W greckim ruchu anarchistycznym panuje długa tradycja odmowy pracy, jednak te strajki były pierwszymi od lat, w których wzięły udział duże bloki anarchistów. Do kolejnych strajków doszło w lutym i w marcu, nie były one jednak już tak duże jak te 12 grudnia.

Do ostatnich protestów doszło 19 marca 2008, ponownie demonstrowano w największych miastach w Grecji, jednak następnego dnia rząd przyjął ustawę emerytalną, która wprowadzi wszystkie zmiany, wydłużające znacznie długość pracy oraz przekazujące składki prywatnym funduszom emerytalnym.
(MOL) ■

Prawo: Jak założyć związek zawodowy?



Wstęp
Założenie związku zawodowego nie jest sprawą skomplikowaną. Ze względu na niechęć pracodawców do organizacji pracowniczych warto jednak dokładnie zapoznać się z przepisami regulującymi funkcjonowanie w Polsce związków zawodowych. Jest to tym bardziej konieczne, gdyż nawet niewielkie uchybienia prawne mogą spowodować zakwestionowanie legalności związku zawodowego. Funkcjonowanie związków zawodowych regulowane jest w Polsce przez „Ustawę o związkach zawodowych" z 1991 roku wraz z późniejszymi poprawkami. W tym krótkim szkicu zaprezentujemy kilka praktycznych wskazówek dla osób chcących powołać związek zawody, szczególnie na terenie swojego zakładu pracy.

Czym jest związek zawodowy i kto może być jego członkiem?
W myśl ustawy związek zawodowy „jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych". Jest on również organizacją niezależną „w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji" (art. 1, punkt 1).

Prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich mają pracownicy „bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami". Prawo do wstępowania do związków zawodowych mają również osoby wykonujące pracę nakładczą, przy czym mogą one wstępować do związków działających w zakładach, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób prawa do przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Prawo wstępowania do związków zawodowych mają również osoby bezrobotne (art. 2 Ustawy, punkty 1-4).

Nikt również nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związków zawodowych. Nie oznacza to jednak, że do takich sytuacji nie dochodzi, lecz trzeba mieć świadomość, że jeśli takie ujemne następstwa następują, są one działaniami łamiącymi prawo pracy, a więc można je zaskarżyć drogą sądową.

Założenie związku zawodowego
Osoby chcące założyć organizację związkową mają przed sobą dwie możliwe formy działania: mogą założyć całkowicie nową organizację związkową lub też stworzyć komisję związkową przy już istniejącym związku zawodowym (którego statut dopuszcza taką możliwość). Ze względów formalnych zdecydowanie łatwiej założyć jest strukturę związkową przy już istniejącym związku zawodowym. Najczęściej w takim wypadku cała praca ogranicza się do zorganizowania zebrania założycielskiego, przyjęcia uchwał o powołaniu związku zawodowego, wybraniu władz organizacji związkowej (zarządu i komisji rewizyjnej) oraz przesłanie kopii dokumentów do centrali związkowej, przy której chcemy założyć organizację związkową. Szczegółowe informacje w sprawie zakładania struktur związkowych można uzyskać bezpośrednio u przedstawicieli działających w Polsce związków zawodowych.

Zdecydowanie bardziej skomplikowane jest założenie związku zawodowego nie przynależącego do już istniejącej centrali związkowej. Wynika to z tego powodu, że konieczna jest wówczas rejestracja sądowa takiego związku, a także sporządzenie własnego statutu. Zajmuje to dużo czasu, a w sytuacji nieprzychylności sądu także powoduje zagrożenie odmową rejestracji związku zawodowego, często z błahych powodów. Przy rejestracji związku za-

wodowego przy istniejącej już centrali związkowej nie ma za to konieczności rejestracji sądowej i cała procedura ogranicza się do zarejestrowania nowej struktury związkowej przez centralę związkową, co trwa najczęściej kilka dni.

Aby powołać organizację związkową (samodzielną albo komisję związaną już z istniejącym związkiem zawodowym) konieczna jest zgoda co najmniej 10 osób. Istnieje możliwość tworzenie komisji zakładowych związku zawodowego, komisji międzyzakładowych, a także komisji środowiskowych. Te dwie ostatnie możliwości dotyczą sytuacji, gdy związek grupuje pracowników różnych zakładów pracy.

Pomimo zapisów w Ustawie o związkach zawodowych, członkami związków zawodowych działających na terenie zakładów pracy są najczęściej osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę. Wynika to z faktu trudnego rozwiązania tego typu umów przez pracodawców. W przypadku innych form świadczenia pracy istnieje tylko iluzoryczna forma ochrony takich pracowników przez związki zawodowe. Tak więc przy złej woli pracodawców, rozwiązanie umów z pracownikami, jeśli ich zatrudnienie nie jest oparte o umowę o pracę (najlepiej na czas nieokreślony) jest sprawą prostą i wiąże się najczęściej z nie przedłużeniem umowy. Warto również zwrócić uwagę, że nie istnieją również przeszkody przynależności do związków zawodowych osób pracujących na podstawie umowy zlecenia, jeśli taka umowa spełnia cechy umowy o pracę (40 godzinny czas pracy, wiążący się z przebywaniem w zakładzie pracy). W takim wypadku po powstaniu związku zawodowego istnieje możliwość przekwalifikowania takich umów zlecenia na umowy o pracę, a więc nie istnieją żadne przeciwwskazania przynależności takich osób do związków zawodowych.

Związek zawodowy działający na terenie zakładu pracy nie ma obowiązku ujawniania imiennie członków swojej organizacji związkowej. Do jego obowiązków należy wyłącznie ujawnianie co kwartał liczby członków związku na terenie zakładu pracy. Niestety nie ujawnianie imiennie członków związku ma także negatywne konsekwencje, gdyż wówczas pracodawca nie ma jak realizować swojego obowiązku konsultowania zwolnienia pracowników z zakładową organizacją związkową do której należą. Dlatego też ujawnianie imiennie członków zakładowej organizacji związkowej powinno być uzależnione od atmosfery jaka panuje na terenie zakładu pracy. W sytuacji gdy pracodawca akceptuje istnienie związku zawodowego, ujawnienie imiennie członków związku może więc mieć także pozytywne efekty i stanowić formę ich ochrony przed zwolnieniem.

Powstanie zakładowej struktury związkowej na terenie zakładu pracy nie oznacza, że trzeba ją od razu ujawniać kierownictwu zakładu. Jeśli na terenie zakładu pracy panuje napięta sytuacja, często praktykowane jest działanie struktur związkowych w ukryciu i ujawnianiu ich kierownictwu w sytuacjach naprawdę konfliktowych.

Samo ujawnienie związku zawodowego kierownictwu zakładu wiąże się z przekazaniem mu dokumentów potrzebnych do stwierdzenia legalności powstałego związku: wypisu z KRS związku, przy którym dana struktura zakładowa jest zarejestrowana, kopii Statutu związku, KRS związku, uchwał (jeśli takie były podjęte) o pracownikach prawnie chronionych przed zwolnieniem.

Warto jednocześnie dodać, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 34 ust 2 ustawy o związkach zawodowych od dnia 23 listopada 2004 r. pojawiła się możliwość innego niż dotychczas funkcjonowania międzyzakładowej organizacji związkowej. Do 23 listopada 2003 roku, ustawa nadawała analogiczne jak przysługujące zakładowej organizacji związkowej uprawnienia tylko takiej organizacji, która u danego pracodawcy zrzeszała co najmniej 10 członków (aby powołać Komisję Zakładową Związku Zawodowego konieczna jest wola przystąpienia do związku przynajmniej 10 pracowników danego zakładu pracy). Obecnie wystarczy, aby przynajmniej jeden z zatrudnionych w firmie pracowników był członkiem związku międzyzakładowego, pod warunkiem, że taka międzyzakładowa organizacja składa się przynajmniej z 10 pracowników, zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem organizacji międzyzakładowej. Organizacja taka posiada więc na terenie zakładu pracy – z której pochodzą jej członkowie (członek) – uprawnienia normalnych komisji związkowych, lecz nie musi spełniać warunku posiadania przynajmniej 10 członków spośród pracowników danego zakładu. Nowe brzmienia art. 34 ust 2 ustawy o związkach zawodowych zwiększa więc możliwość funkcjonowania związków zawodowych i bez wątpienia warto z niej korzystać. Musimy jednak zwrócić uwagę, że odrębne są dla międzyzakładowych organizacji związkowych przepisy określające: zasady ustalania prawa do świadczenia z obowiązku pracy, a także zasady obejmowania ochroną przed zmianą lub rozwiązaniem stosunku pracy (art. 34 ustawy o związkach zawodowych), dlatego też przed decyzją o powołaniu międzyzakładowej organizacji związkowej warto skontaktować się z prawnikiem, gdyż jej funkcjonowanie w wielu punktach odbiega od działania zwykłych Komisji Związkowych na terenie zakładu pracy.

W dalszej części poradnika skoncentrujemy się na funkcjonowaniu zwykłych komisji związkowych tzn. grupujących na terenie zakładu pracy przynajmniej 10 jego pracowników.

Pracownicy chronieni
Jeśli związek zawodowy działa na terenie zakładu pracy, to ma możliwość wytypowania osób prawnie chronionych przed zwolnieniem. Osoby chronione przed zwolnieniem muszą być wytypowane przez Zarząd struktury zakładowej związku w formie uchwały na określony okres, przy czym po upływie tego okresu są one nadal chronione przez połowę okresu wyznaczonego w uchwale, nie dłużej jednak niż rok po upływie okresu ochrony.

W myśl przepisów „Ustawy o związkach zawodowych" osobą prawnie chronioną jest pracownik, któremu pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy ani też zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy (art. 32 punkt 1,2). Liczba osób chronionych uzależniona jest od dwóch czynników: a) czy dana struktura związkowa spełnia warunek reprezentatywnej organizacji

związkowej, b) liczby członków organizacji związkowej na terenie zakładu pracy albo liczby osób zasiadających w organach kierowniczych zakładu.

a) Reprezentatywność. Reprezentatywną organizacją jest tak organizacja, która należy do centrali związkowej wchodzącej do Komisji Trójstronnej lub też w jej skład wchodzi przynajmniej 10 procent załogi danego zakładu. Pierwszy warunek spełniają obecnie w Polsce tylko związki wchodzące do trzech największych central związkowych: NSZZ Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych. W sytuacji gdy związek zawodowy nie spełnia warunku reprezentatywności osobą prawnie chronioną przed zwolnieniem może być wyłącznie jedna osoba wyznaczona w formie uchwały przez Zarząd struktury związkowej (w sytuacji braku wskazania w formie uchwały pracownika chronionego jest nim automatycznie Przewodniczący danej organizacji związkowej).

b) Liczba członków związku.
Jeśli związek zawodowy spełnia warunek reprezentatywności, liczba osób, które może wytypować jako chronione, jest uzależniona od liczebności danej struktury związkowej albo liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą zakładu pracy. W myśl przepisów ustawy przeliczanie liczebności związku na liczbę pracowników chronionych wygląda w sposób następujący: Jeśli związek zawodowy liczy 10 członków, Zarząd zakładowej organizacji związkowej może wskazać 1 osobę podlegającą ochronie. Jeśli związek liczy „do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie (...) a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo: 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków, 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków, 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków, 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków, 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.”

Zarząd reprezentatywnej organizacji związkowej może wybrać również drugą metodę ustalania liczby pracowników chronionych. Może on wskazać taką liczbę pracowników chronionych jaka odpowiada liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą zakładu pracy. W myśl przepisów „Ustawy o związkach zawodowych” za kadrę kierowniczą uważa się osoby kierujące „jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” (art. 32 punkt 5).

Posumowanie
Jak wynika z powyższego wprowadzenia, formalne założenie związku zawodowego nie jest sprawą skomplikowaną. Nie oznacza to jednak, że funkcjonowanie związków zawodowych usłane jest różami. Praktyka pokazuje, że członkowie zakładowych struktur związkowych często są ofiarami łamania prawa pracy. Pracodawcy wykorzystują opieszałość sądów pracy i bardzo często łamią prawo, wyrzucając, chociażby, z pracy członków związku, także prawnie chronionych przed zwolnieniem. W obecnej sytuacji, w wielu wypadkach założenie związku zawodowego jest więc ostatecznością dla pracowników, którzy nie widzą już żadnej innej szansy ochrony swoich praw.

Nie oznacza to jednak żeby nie powoływać związków zawodowych. Nawet gdy weźmiemy pod uwagę niewydolność polskiego sądownictwa (sprawy w sądach pracy potrafią trwać miesiącami) to i tak związek zawodowy jest tą formą organizacji pracowniczej, która często staje się jedynym narzędziem skutecznej walki z nieludzkimi warunkami pracy (w końcu, choć sprawy sądowe trwają długo, to i tak najczęściej kończą się jednak zwycięstwem związkowców; poza tym istnieją też inne formy walki o prawa pracownicze niż proces sądowy). Dlatego na pewno warto się organizować i tworzyć związki zawodowe, próbując w ten sposób zmieniać otaczającą rzeczywistość.
Sebastian Glica ■

20 czerwca, Warszawa: „Łapy precz od kodeksu pracy!” Demonstracja w obronie swobód pracowniczych i związkowych

20 czerwca na ulicach Warszawy odbędzie się demonstracja pod hasłem „Dość represji i wyzysku – Łapy precz od Kodeksu Pracy!” organizowana przez Komitet Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników oraz współpracujące z nim organizacje związkowe i społeczne w tym Inicjatywę Pracowniczą. IP wzywa wszystkich do udziału w demonstracji.

Kolejna koalicja rządowa planuje zmiany w Kodeksie Pracy oraz Ustawie o związkach zawodowych i Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ograniczone mają być prawa pracownicze i swoboda działania związków zawodowych. Projektowane zmiany, dotyczące zarówno dużych zakładów pracy, jak i firm zatrudniających poniżej 10 pracowników, mają ograniczyć prawa pracownicze i swobodę działania organizacji związkowych. Planowane zmiany w prawie pracy przewidują

również, że Państwowa Inspekcja Pracy nie będzie mogła samodzielnie wnieść powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, lecz będzie mogła to zrobić, wyłącznie za zgodą pracownika. Oznaczać to będzie całkowitą bezkarność i dowolność zawierania stosunku pracy. Nadużywane obecnie „umowy śmieciowe" i zatrudnianie pozakodeksowe, stanie się powszechną plagą. Zatrudnieni w ten sposób pracownicy pozbawieni są jakichkolwiek praw m.in.: do urlopu, chorobowego, nie mają opłacanych składek, opłacani są poniżej minimalnej płacy gwarantowanej.

Stanowiący sejmową większość liberałowie chcą ograniczyć głównie prawa osób zatrudnionych w małych firmach, zatrudniających mniej niż 10 osób. Pojawił się pomysł, aby w takich zakładach pracy nie ewidencjonować czasu pracy, co pozwalałoby zmuszać pracowników do wielogodzinnej pracy ponad siły przez 7 dni w tygodniu.

Koalicja PO i PSL chce doprowadzić także do znacznego ograniczenia wolności związkowych i prawa do strajku. Dopuszczone do działania mają być tylko te związki zawodowe, które na mocy odgórnego wskazania administracyjnego uzyskają certyfikat zezwalający na ich istnienie. To bezprecedensowy zamach na swobodę działania związków zawodowych, które realnie i konsekwentnie reprezentują interesy pracowników. Wszelkie administracyjne ograniczanie prawa związkowego jest niedopuszczalne. Nie ma zgody na próby usuwania ruchu związkowego z terenu zakładu pracy, który jest naturalnym polem działania organizacji związkowych. Zajadłe ataki na uprawnienia związków zawodowych poprzez nachalne wmawianie społeczeństwu, że to związki zawodowe stanowią przeszkodę w rozwoju gospodarczym, jest próbą osłabienia ruchu związkowego.

O potrzebie podjęcia wspólnej walki związkowej, w obronie zagrożonych praw i interesów większości społeczeństwa, świadczą nie tylko ostatnio przygotowywane zmiany kodeksu pracy i ustaw związkowych, ale także zamiary rządu odebrania uprawnień do przechodzenia na wcześniejsze emerytury i wydłużenia wieku emerytalnego ogromnej grupie pracowników.



NIE MOŻE CIEBIE ZABRAKNĄĆ!

W wielu miastach organizowane są autobusy na wyjazd do Warszawy. Namiary kontaktowe: Górny Śląsk /WZZ Sierpień'80/ - Przemysław Skupin tel.606 249 565; Kraków /WZZ Sierpień'80, IP, NSZZ Solidarność'80/ - Kacper Pluta tel. 665 965 861; Mielec /WZZ Sierpień'80/ - Alicja Adamczyk tel. 500 006 557; Lublin /WZZ Sierpień'80/ - Szymon Martys tel. 607 799 939; Wałbrzych /Środow. Lokatorów/ - Mirosław Szczygieł tel. 502 606 712; Wrocław /WZZ Sierpień'80/ - Piotr Lewandowski tel. 793 043 002; Poznań /OZZIP/ - Jarosław Urbański tel. 601299897; Konin /NSZZ Solidarność'80/ - Zdzisław Jankowski tel. 609 142 290; Szczecin /NSZZ Solidarność'80/ - Grzegorz Durski tel. 607 861 433; Gdańsk /KPiORP/ - Piotr Drozd tel. 503 430 541; Białystok /NSZZ Solidarność'80/ - Witold Perkowski tel. 602 407 303; Bydgoszcz /WZZ Sierpień'80/ - Grzegorz Kulczycki tel. 608 302 199; Łódź /WZZ Sierpień'80/ - Zbigniew Kowalewski tel. 889 664 952; Kielce /WZZ Sierpień'80/ - Mariusz Olszewski tel. 602 477 871; Częstochowa /WZZ Sierpień'80/ - Norbert Zadora tel. 662 764 491; Głogów, Gubin /WZZ Sierpień'80/ - Patryk Kosela tel. 502 404 559.

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda suma wpłacona przez Ciebie będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Sprostowanie:
W Biuletynie IP nr 17, w tekście „Coca-Cola wspiera PAH – PAH wspiera Coca-Colę" zaszła pomyłka. List do PAH napisali i podpisali organizatorzy kampanii bojkotu produktów Coca-Cola Company, a nie jak podaliśmy LA i IP. IP w pełni zgadza się z treścią listu i wspiera kampanię. Zapraszamy do odwiedzin strony www.killer-cola.info

----

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza, ul. Górecka 154, 61-424 Poznań, e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz wesprzeć działania IP oraz wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na nr konta: GBW/Poznański Bank Spółdzielczy 57 9043 1070 2070 0042 8758 0001

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.

Biuletyn informacyjny, do użytku wewnętrznego.